

Les femmes dans l'enseignement universitaire

Deborah Sussman et Labouaria Yssaad

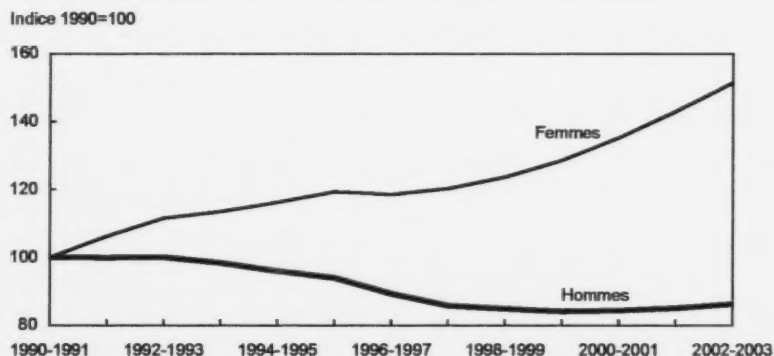
Au cours des dernières décennies, les femmes canadiennes ont fait des percées importantes dans nombre de professions traditionnellement dominées par les hommes. La croissance de l'activité sur le marché du travail et la hausse du niveau d'instruction ont entraîné une présence plus grande des femmes dans un large éventail de professions (Hughes, 1990, 1995), y compris l'enseignement universitaire à temps plein¹.

La représentation des femmes dans le corps professoral des universités a des résonances sur plusieurs plans. Tout d'abord, la présence de femmes permet de fournir des modèles de référence positifs au nombre croissant d'étudiantes qui entrent à l'université et qui sont sur le point de commencer une carrière. Le fait que des femmes occupent des postes universitaires de premier plan peut encourager les étudiantes à envisager une carrière à l'université ou dans d'autres domaines aussi bien rémunérés et jouissant d'un statut aussi élevé où les hommes prédominent. De plus, même s'il ne faut pas nécessairement être une femme pour soutenir les

étudiantes, certains affirment que les femmes favorisent davantage l'inclusion en salle de classe, en utilisant des méthodes d'enseignement et des exemples qui conviennent mieux à un auditoire féminin. Enfin, à une époque où l'on attend des universités non seulement qu'elles dispensent un enseignement de grande qualité mais aussi qu'elles contribuent au bien-être économique et social de leurs collectivités, des questions d'équité peuvent inciter les employeurs à faire en sorte que leurs effectifs soient représentatifs de l'ensemble des candidats qualifiés disponibles².

Le déséquilibre de la représentation des femmes dans l'enseignement universitaire semble diminuer puisque de plus en plus de femmes poursuivent des études susceptibles de les mener à des postes universitaires. En effet, entre les années universitaires 1960-1961 et 1989-1990, l'effectif des femmes enseignant à temps plein dans les universités canadiennes a décuplé, de sorte que leur proportion dans le corps professoral à temps plein a presque doublé, passant de 11 % à 20 % (Lee, 1993). Depuis, cet effectif n'a cessé d'augmenter, la hausse ayant été de plus de 50 % entre 1990-1991 et 2002-2003, soit plus du double de la croissance de la proportion globale des femmes travaillant à temps plein. Par contre, la proportion des hommes a diminué de 14 % au cours de la même période (graphique A), ce qui a ramené l'ensemble de l'effectif du professorat à temps plein au niveau où

Graphique A : Les femmes ont réalisé des progrès importants dans l'enseignement universitaire à plein temps depuis le début des années 1990.



Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

Deborah Sussman et Labouaria Yssaad sont au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec Deborah Sussman au (613) 951-4226, Labouaria Yssaad au (613) 951-0627, ou bien l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Source des données et définitions

Le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges est une base de données administratives annuelles sur le nombre d'enseignants à temps plein et leurs caractéristiques, dans les établissements sanctionnant les études par des diplômes au Canada. Il comporte des données démographiques ainsi que des données sur les programmes d'enseignement et les salaires.

L'analyse porte sur l'ensemble des enseignants à temps plein travaillant dans des établissements publics ou privés décernant des diplômes en date du 1^{er} octobre des années universitaires 1990-1991 à 2002-2003. Cela comprend les universités, les collèges affiliés à des universités (par exemple, le Collège Renison, affilié à l'Université de Waterloo), ainsi que les collèges spécialisés (par exemple, le Nova Scotia College of Art and Design, le Collège militaire royal et le Saint Augustine's Seminary). Les enseignants des collèges communautaires ou des écoles de formation professionnelle et technique sont exclus.

On désigne le personnel enseignant par *personnel des universités*, et les établissements proprement dits sont décrits comme des universités. Sont inclus le personnel enseignant supérieur (par exemple, doyens, présidents, directeurs), le personnel enseignant des hôpitaux d'enseignement, le personnel enseignant invité, ainsi que le personnel de recherche à temps plein, dont le rang professoral et l'échelle salariale s'apparentent à ceux du personnel enseignant. Le personnel universitaire en congé sabbatique ou en congé de maternité est aussi inclus.

Sont exclus les administrateurs uniquement chargés de l'administration (exemple : présidents, vice-présidents, registraires, contrôleurs), les adjoints administratifs, les bibliothécaires, le personnel de soutien non enseignant, les correcteurs, les chargés de travaux pratiques, les aides de laboratoires, les adjoints à l'enseignement, les boursiers de recherche postdoctorale, ainsi que les enseignants recrutés comme chercheurs sans que leur soit accordé un rang professoral et dont l'échelle salariale diffère de celle du personnel enseignant.

Cette étude ne se penche pas sur le personnel enseignant à l'université à temps partiel. Les données sur ce personnel figurent dans une étude antérieure (voir l'encadré intitulé *Le corps professoral à temps partiel*).

Les **salaires** sont basés sur des taux de rémunération annuels. Cela comprend les paiements additionnels ou honoraires versés pour des fonctions administratives, mais exclut les avantages sociaux, les heures supplémentaires

et la rémunération pour des activités de promotion. Sont aussi exclus le revenu d'emploi provenant d'autres sources telles que les contrats privés ou les services de consultation. Les salaires des personnes travaillant à temps plein mais pendant une période de moins de 12 mois ont été rajustés selon un taux annuel. Pour ce qui est des employés en congé sabbatique, leur taux de rémunération annuel correspond au salaire qu'ils auraient touché s'ils avaient enseigné. Seuls les enseignants rémunérés selon les échelles salariales normales sont inclus dans l'analyse du revenu d'emploi. Ceux en congé sans traitement et certains employés d'établissements confessionnels sont exclus.

Rang professoral

Le poste de *professeur titulaire* est le poste le plus élevé et toujours permanent.

Le poste de *professeur agrégé* est le niveau intermédiaire dont les exigences varient considérablement d'un établissement et d'un département à l'autre. Dans la plupart des établissements, ce poste est permanent, et quand il est attribué à un professeur non titulaire, il mène généralement à la titularisation.

Le poste de *professeur adjoint* est un poste de débutant, jamais permanent, même si dans la plupart des établissements le terme sert à désigner les postes menant à la titularisation, c.-à-d. la permanence.

Chargés de cours ou moniteurs

Personnel des rangs inférieurs à celui de chargé de cours ou moniteur et les employés dont le rang n'est pas déterminé sont regroupés dans la catégorie « *autre* ».

Qualifications

Les neuf catégories suivantes servent à désigner le plus haut niveau d'études atteint par le personnel universitaire : doctorat (par exemple, PH.D., D.ED., D.S.C., D.S.S.); diplômes professionnels (sauf la maîtrise et le baccalauréat), qui comprennent les diplômes d'études médicales et paramédicales seulement (par exemple, M.D., D.D.S., D.M.D., D.M.V.); maîtrise et diplômes équivalents (par exemple, M.A., M.S.S., M.B.A.); diplômes universitaires supérieurs; baccalauréats (par exemple, LL.B., B.A., B.SC., B.ED.); désignations professionnelles autres qu'un diplôme (par exemple, CA, CGA, CMA, certificats d'enseignement), diplômes de premier cycle; aucun diplôme, diplôme ou désignation professionnelle; niveau de scolarité inconnu.

il se situait en 1990-1991. Cette baisse du nombre d'hommes, conjuguée à l'augmentation du nombre de femmes, a contribué à faire passer à 30 % la proportion des femmes parmi le personnel universitaire enseignant à temps plein au cours de 2002-2003³.

Toutefois, la représentation des femmes dans les universités n'est pas uniforme pour tous les rangs professoraux et dans toutes les disciplines (Lee, 1993). Le présent article porte sur la croissance du nombre de

femmes enseignant à l'université à temps plein entre 1990-1991 et 2002-2003, et examine l'évolution de leur représentation par rang professoral, statut en matière de titularisation (ou permanence) et discipline (voir *Source des données et définitions*)⁴. L'article examine aussi cette évolution selon le niveau des qualifications universitaires, la structure par âge et les salaires. Enfin, on se penche sur le caractère durable de la présence croissante des femmes dans l'enseignement universitaire en

examinant les questions liées à la retraite, aux nouvelles nominations et aux différences dans la proportion de doctorats décernés aux femmes selon la discipline.

Une décennie de gains impressionnants pour les femmes

En 2002-2003, près de 11 000 femmes enseignaient à temps plein dans plus de 70 universités (tableau 1). À l'exception d'une légère baisse survenue en 1996-1997, la présence des femmes a constamment augmenté après 1990. Par contre, l'effectif des hommes est demeuré relativement stable au début des années 1990, puis a constamment diminué de 1993-1994 à 1999-2000. Cela a été suivi par des hausses marginales à partir de 2000-2001. Du fait de ces tendances divergentes, l'effectif du professorat universitaire à temps plein était légèrement plus faible en 2002-2003 qu'en 1990-1991, mais la proportion des femmes a augmenté, passant de 20 % à 30 %⁵.

Les femmes ont constitué une part importante des nouvelles nominations au cours de cette période⁶. En 1990-1991, 35 % des professeurs nouvellement nommés étaient des femmes; en 2002-2003, cette proportion atteignait 39 %. La majorité (62 %) des nouvelles nominations se situaient au rang de professeur adjoint, et elles étaient réparties plus uniformément entre les hommes et les femmes (59 % et 41 %) que les nominations aux rangs supérieurs. Par exemple, au niveau de professeur titulaire (8 % de toutes les nominations), seulement 15 % des professeurs nouvellement nommés étaient des femmes, soit une hausse minime par rapport aux 12 % enregistrés en 1990-1991 (ces données ne sont pas illustrées ici).

Tableau 1 : Le corps professoral à temps plein

	1990-1991	1994-1995	1998-1999	2002-2003
Total - Tous rangs confondus	36 430	36 400	33 670	36 050
Hommes	29 300	28 120	24 860	25 270
Femmes	7 120	8 280	8 800	10 780
% des femmes	19,6	22,7	26,2	29,9
Professeurs titulaires	13 680	14 850	13 870	13 930
Hommes	12 640	13 270	11 970	11 530
Femmes	1 040	1 580	1 900	2 390
% des femmes	7,6	10,7	13,7	17,2
Professeurs agrégés	12 630	12 770	12 010	11 680
Hommes	10 160	9 670	8 520	7 790
Femmes	2 470	3 100	3 490	3 890
% des femmes	19,5	24,3	29,1	33,3
Professeurs adjoints	7 730	7 300	6 300	8 650
Hommes	5 170	4 490	3 630	5 130
Femmes	2 570	2 820	2 660	3 520
% des femmes	33,2	38,6	42,3	40,7
Chargés de cours, moniteurs ou autres	2 380	1 480	1 490	1 800
Hommes	1 340	700	740	820
Femmes	1 050	780	750	980
% des femmes	43,9	52,6	50,4	54,6

Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

Les femmes membres du corps professoral sont plus jeunes que leurs collègues masculins

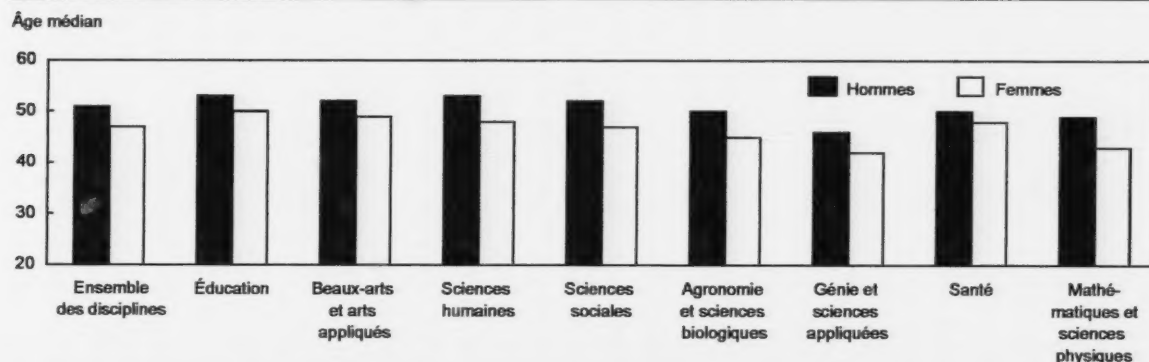
La structure par âge du corps professoral est comparativement plus âgée que celle de la population active en général, avec un âge médian de 49 ans en 2002-2003⁷. Cela peut s'expliquer par les longues années d'études nécessaires à l'acquisition des qualifications exigées pour enseigner à l'université, ainsi que par les effets prolongés des fortes réductions de fonds publics qui ont entravé le recrutement de jeunes universitaires au début des années 1990 (Lewington, 1995). Néanmoins, les membres du corps professoral de sexe féminin ont tendance à être plus jeunes que leurs collègues masculins, avec un âge médian de 47 ans, contre 51 ans pour les hommes (44 ans et 48 ans respectivement en 1990-1991).

Cette différence d'âge a été observée dans toutes les disciplines (graphique B). Les femmes les plus jeunes se trouvent en génie et en sciences appliquées (âge médian de 42 ans), ainsi qu'en mathématiques et en sciences physiques (43 ans). Les âges médians correspondants pour les hommes sont de 46 ans et 49 ans. Les femmes ont tendance à être plus âgées dans les disciplines plus traditionnelles telles que l'éducation (50 ans), les beaux arts et arts appliqués (49 ans), les sciences humaines (48 ans) et la santé (48 ans).

Présence accrue, tant dans les disciplines traditionnelles que non traditionnelles

La grande majorité des femmes membres du corps professoral à temps plein se trouvent dans certaines disciplines. En 2002-2003, les sciences sociales représentaient les proportions les plus fortes de femmes (28 %) et

Graphique B : Les femmes membres du professorat ont tendance à être plus jeunes que leurs collègues masculins.

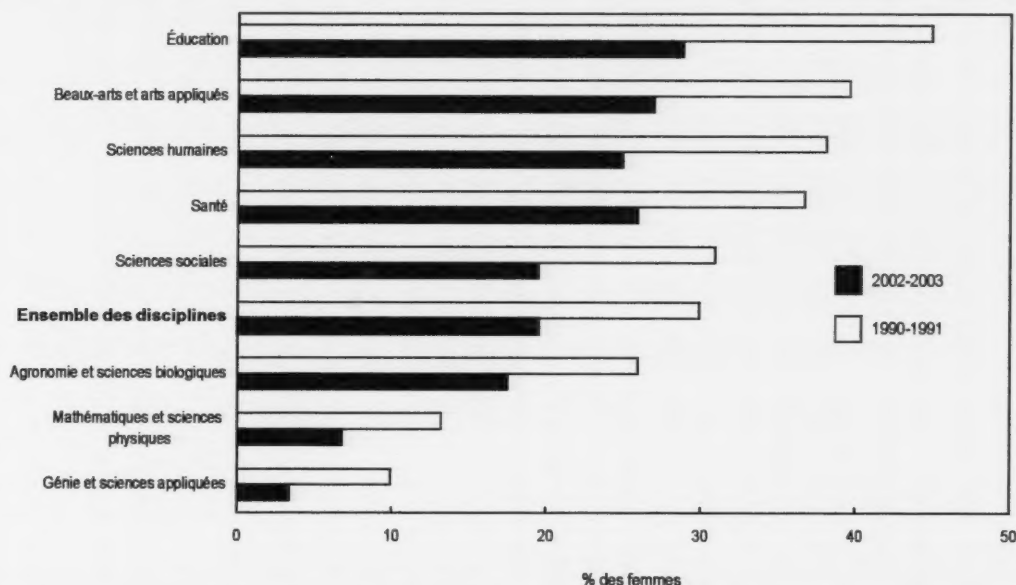


Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, 2002-2003

d'hommes (26 %). Toutefois, comme cela a été le cas pendant des décennies, les femmes demeurent plus concentrées dans trois autres des huit disciplines, à

savoir la santé (principalement en sciences infirmières et en médecine de réadaptation), les sciences humaines et l'éducation. Ensemble, ces disciplines regroupent

Graphique C : Les femmes ont renforcé leur présence dans toutes les disciplines.



Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

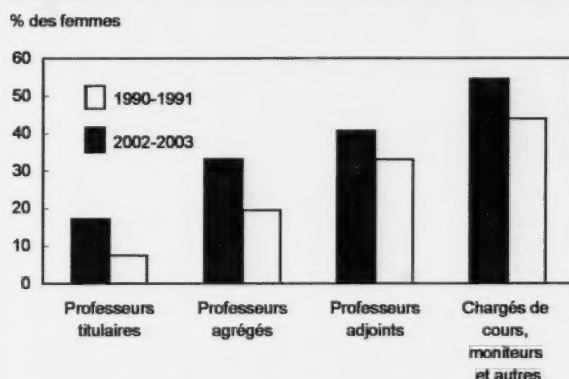
52 % des femmes, contre 35 % des hommes membres du corps professoral à temps plein. Par contre, une minorité de femmes (9 %) enseignent le génie et les sciences appliquées, ou les mathématiques et sciences physiques (contre 28 % d'hommes).

Toutefois, la proportion de femmes dans toutes les disciplines d'enseignement s'est améliorée avec le temps. De 1990-1991 à 2002-2003, la proportion de postes universitaires à temps plein détenus par des femmes a considérablement et constamment augmenté dans toutes les disciplines, y compris celles non traditionnelles du génie et des sciences appliquées (de 3 % à 10 %) et des mathématiques et sciences physiques (de 7 % à 13 %) (graphique C). Mais le processus est lent car les femmes qui intègrent les rangs des universitaires ont besoin de temps pour progresser (Chen, 2004).

Titularisation et rang professoral : des progrès notables

Les femmes ont réalisé des gains notables en matière de titularisation au cours de la période étudiée⁸. Alors qu'en 1990-1991 seulement 14 % du personnel titulaire étaient des femmes, cette proportion a presque doublé pour atteindre 26 % en 2002-2003. Pour ce qui est des postes menant à la titularisation, les chiffres correspondants sont de 34 % et 38 %, respectivement⁹.

Graphique D : Les femmes ont fait des progrès notables quant au rang professoral.



Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

Presque la moitié des universitaires masculins titulaires sont âgés de 55 ans et plus, contre un tiers seulement de leurs collègues femmes. En fait, la plupart (60 %) des femmes titulaires ont entre 40 et 54 ans, tandis que très peu de professeurs titulaires des deux sexes sont âgés de moins de 40 ans.

La présence des femmes dans les différents rangs professoraux (à savoir professeur titulaire, professeur agrégé, professeur adjoint, et chargé de cours, moniteur ou autre) est liée à la titularisation (et constitue peut être un indicateur plus révélateur du statut). Bien que les femmes continuent de détenir une proportion plus faible des postes universitaires à mesure que l'on passe à un rang professoral plus élevé, leur situation relative s'est considérablement améliorée durant les années 1990 (graphique D). Si seulement 8 % des professeurs titulaires étaient des femmes en 1990-1991, cette proportion a plus que doublé pour atteindre 17 % en 2002-2003.

De même, seulement un professeur agrégé sur cinq était une femme en 1990-1991, alors que cette proportion est passée à un tiers en 2002-2003. La présence des femmes s'est aussi accrue dans les rangs moins élevés, passant de 33 % à 41 % de l'ensemble des professeurs adjoints et de 44 % à 55 % de l'ensemble des chargés de cours, moniteurs et autres membres du corps professoral. Ces gains ont été enregistrés dans toutes les disciplines, y compris celles traditionnellement dominées par les hommes.

Malgré les progrès réalisés durant la dernière décennie, les femmes continuent d'être moins nombreuses dans les rangs professoraux supérieurs et au sein du corps professoral titulaire en général. Cela tient en partie au temps nécessaire pour atteindre ces niveaux supérieurs. Les femmes n'ont commencé que relativement récemment à intégrer l'université en grand nombre (Lee, 1993), ce qui fait qu'elles sont en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins. En effet, l'importance de l'âge devient plus évidente lorsqu'on le prend en compte dans l'analyse de la présence des femmes selon le rang (tableau 2).

En 2002-2003, les femmes représentaient 36 % des universitaires à temps plein âgés de moins de 40 ans, 34 % de ceux âgés de 40 à 54 ans, mais seulement 21 % de ceux âgés de 55 ans et plus. Au niveau de professeur titulaire, toutefois, seulement 19 % de ceux âgés de moins de 40 ans étaient des femmes, 21 % de ceux âgés de 40 à 54 ans et 15 % de ceux âgés de 55 ans et plus. De même, au niveau de professeur

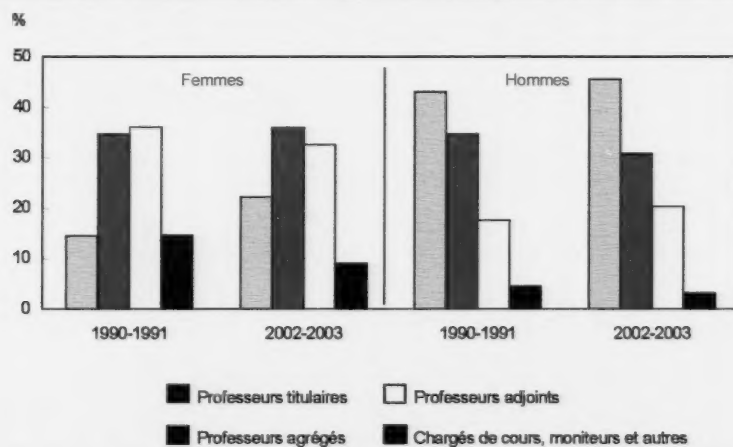
Tableau 2 : Corps professoral à temps plein par âge et rang*

	Ensemble des deux sexes	Hom- mes	Fem- mes	Proportion des fem- mes	Répartition	
					Hom- mes	Fem- mes
Moins de 40 ans					%	
Tous rangs confondus	6 660	4 280	2 390	36	100	100
Professeurs titulaires	120	100	20	19	2	1
Professeurs agrégés	1 380	960	420	30	22	17
Professeurs adjoints	4 630	2 950	1 680	36	69	70
Chargés de cours, moniteurs et autres	540	270	270	51	6	11
40 à 54 ans						
Tous rangs confondus	17 610	11 660	5 950	34	100	100
Professeurs titulaires	6 080	4 830	1 250	21	41	21
Professeurs agrégés	7 140	4 550	2 590	36	39	44
Professeurs adjoints	3 480	1 900	1 580	45	16	27
Chargés de cours, moniteurs et autres	910	380	530	58	3	9
55 ans et plus						
Tous rangs confondus	11 740	9 320	2 420	21	100	100
Professeurs titulaires	7 720	6 600	1 120	15	71	46
Professeurs agrégés	3 160	2 280	880	28	25	36
Professeurs adjoints	510	270	250	48	3	10
Chargés de cours, moniteurs et autres	350	170	180	51	2	7

Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, 2002-2003

* La somme des chiffres concernant le rang professoral peut ne pas correspondre au total indiqué dans d'autres tableaux en raison de valeurs manquantes pour l'âge.

Graphique E : Une proportion croissante de femmes membres du professorat se trouvent dans les rangs supérieurs.



Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

agrégé, les femmes ne représentaient que 30 % de ceux âgés de moins de 40 ans, 36 % de ceux âgés de 40 à 54 ans, et 28 % de ceux âgés de 55 ans et plus. La proportion plus faible de femmes de moins de 40 ans par rapport à celle des femmes de 40 à 54 ans dans les rangs professoraux supérieurs tient peut-être au fait que certaines d'entre elles ne figurent pas parmi les candidates qualifiées en raison de responsabilités familiales.

Un autre aspect des gains réalisés par les femmes professeurs d'université est la proportion croissante d'entre elles qui sont professeurs titulaires ou agrégées (et la baisse correspondante aux niveaux plus faibles, c'est-à-dire parmi les professeurs adjoints et les chargés de cours). En 1990-1991, seulement 15 % des femmes universitaires à temps plein étaient professeurs titulaires, tandis que 35 % étaient professeurs agrégées. En 2002-2003, ces proportions étaient de 22 % et 36 % respectivement, pour un total de 58 % dans les échelons supérieurs. Si les femmes n'ont pas encore atteint la concentration élevée de leurs collègues masculins (dont près de 80 % étaient professeurs titulaires ou agrégés en 2002-2003), leur situation semble s'améliorer lentement (graphique E).

Un examen plus approfondi du rang professoral atteint révèle aussi d'importantes distinctions selon l'âge entre les sexes, ce qui jette plus d'éclairage sur les tendances actuelles. Par exemple, sur dix femmes âgées de moins de 40 ans en 2002-2003, sept étaient professeurs adjointes, soit une proportion similaire à celle de leurs homologues masculins, et 18 % avaient atteint le rang de professeur agrégé ou titulaire, contre 24 % chez les hommes. Toutefois, des

différences importantes apparaissent dans les groupes d'âges plus élevés, particulièrement au niveau de professeur titulaire : 41 % des hommes, mais seulement 21 % des femmes âgées de 40 à 54 ans appartiennent à cette catégorie, tout comme 71 % des hommes, mais seulement 46 % des femmes de 55 ans et plus (tableau 2).

Des études plus poussées

Parallèlement à la concurrence accrue sur le marché de l'emploi dans l'ensemble de l'économie, le niveau des qualifications universitaires a augmenté, et cela est vrai aussi dans le secteur de l'emploi universitaire, où de plus en plus d'universitaires à temps plein détiennent un doctorat. En 2002-2003, 81 % des universitaires de sexe masculin détenaient un doctorat, tout comme 72 % de leurs homologues de sexe féminin, une évolution importante par rapport à 1990-1991, où les proportions étaient de 73 % et 56 %, respectivement. Pratiquement tous les autres universitaires détenaient une maîtrise (près de 20 % des femmes et 10 % des hommes), ou un diplôme professionnel (5 % des femmes et 6 % des hommes)¹⁰.

L'écart entre les qualifications des hommes et des femmes semble comporter un lien avec le rang professoral. Cet écart est beaucoup plus faible dans les rangs supérieurs : 86 % des hommes professeurs titulaires détenaient un doctorat, tout comme 83 % des femmes; de même, 81 % des hommes et 80 % des femmes professeurs agrégés détenaient un doctorat. À chaque niveau, ces proportions ont augmenté durant la décennie (tableau 3).

Toutefois, lorsqu'on examine la situation sous un angle différent, le tableau change. En effet, presque la moitié des membres du professorat masculin détenant un doctorat étaient professeurs titulaires en 2002-2003, mais seulement 26 % de leurs homologues femmes l'étaient (graphique F). Cela représente une certaine amélioration pour les femmes depuis 1990-1991, tandis que la situation des hommes est demeurée inchangée. Par contre, 40 % du corps professoral féminin détenant un doctorat étaient professeures agrégées, et 32 %, professeures adjointes. Les proportions

correspondantes pour les hommes étaient de 31 % et 20 % respectivement. En bref, les femmes titulaires de doctorat ont tendance à se trouver dans les rangs inférieurs, cette situation ayant peu changé depuis 1990-1991.

Cela porterait à croire qu'il y a absence de mobilité ascendante pour les femmes, plus particulièrement

Graphique F : Les femmes titulaires de doctorat sont sous-représentées au niveau de professeur titulaire et sur-représentées au niveau de professeur adjoint.

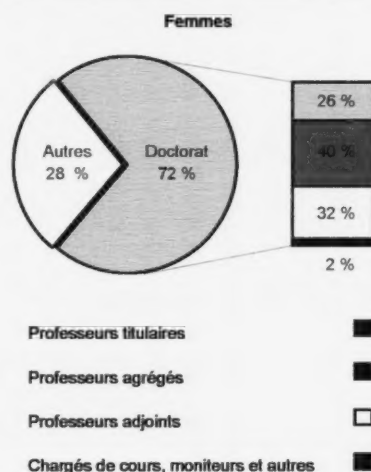
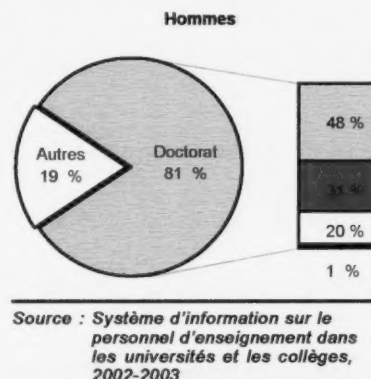


Tableau 3 : Membres du professorat à temps plein titulaires de doctorat

	Hommes		Femmes	
	1990-1991	2002-2003	1990-1991	2002-2003
	Titulaires de doctorat (%)			
Tous rangs confondus	73	81	56	72
Professeurs titulaires	84	86	81	83
Professeurs agrégés	73	81	66	80
Professeurs adjoints	62	79	54	70
Chargés de cours, moniteurs et autres	20	29	14	18

Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges



rement en vue d'accéder au rang de professeur titulaire. Toutefois, d'autres facteurs peuvent aussi intervenir. Tout d'abord, le manque d'ancienneté chez les femmes est peut être le résultat de leur arrivée relativement récente, et en grand nombre, dans le monde universitaire, ce qui aurait pour effet qu'elles sont plus jeunes en moyenne. En fait, la proportion de femmes détenant un doctorat qui avaient atteint le rang de professeur titulaire en 2002-2003 a nettement augmenté avec l'âge, allant de 1 % pour les femmes de moins de 40 ans à 53 % pour celles de 55 ans et plus; les proportions correspondantes pour leurs homologues masculins sont de 3 % et 75 % (tableau 4).

En deuxième lieu, le fait que les femmes ont tendance à connaître davantage d'interruptions de travail (en raison des congés de maternité ou des périodes d'emploi à temps partiel liées à la nécessité de s'occuper des enfants), particulièrement au début de leur carrière, peut aussi influencer leur expérience professionnelle et leurs chances de promotion (voir *La maternité fait-elle*

La maternité fait-elle une différence?

D'après une étude américaine récente « Do babies matter? The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women », non seulement la maternité fait une grande différence, mais le moment où elle survient est aussi important (Mason et Goulden, 2002). Les résultats montrent un écart uniforme et marqué quant à la titularisation entre les femmes et les hommes qui ont des enfants dans les cinq ans suivant l'obtention du doctorat. Cet écart est le même dans toutes les disciplines et dans tous les types d'établissements. Ces années représentent une période critique dans la progression de carrière de la plupart des universitaires, une période qui se caractérise par des exigences importantes et une grande insécurité d'emploi.

De même, une étude canadienne de l'ensemble de la population active a révélé un avantage salarial lié au report de la maternité (Drolet, 2002). Encore une fois, cet avantage est le fait, au moins en partie, de ce que l'acquisition des compétences liées à l'emploi et l'augmentation importante de la rémunération se concentrent au début de la carrière, période qui peut coïncider avec la décision de se marier et d'avoir des enfants.

Tableau 4 : Membres du professorat à temps plein titulaires de doctorat par âge et rang, 2002-2003*

	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes	Répartition	
				Hommes	Femmes
				%	
Moins de 40 ans					
Tous rangs confondus	5 220	3 500	1 720	100	100
Professeurs titulaires	110	90	20	3	1
Professeurs agrégés	1 250	880	370	25	21
Professeurs adjoints	3 770	2 470	1 300	71	75
Chargés de cours, moniteurs et autres	90	50	40	2	2
40 à 54 ans					
Tous rangs confondus	13 650	9 430	4 230	100	100
Professeurs titulaires	5 240	4 200	1 040	45	25
Professeurs agrégés	5 770	3 700	2 070	39	49
Professeurs adjoints	2 430	1 410	1 030	15	24
Chargés de cours, moniteurs et autres	210	120	90	1	2
55 ans et plus					
Tous rangs confondus	9 350	7 580	1 770	100	100
Professeurs titulaires	6 590	5 660	930	75	53
Professeurs agrégés	2 360	1 700	650	22	37
Professeurs adjoints	300	150	140	2	8
Chargés de cours, moniteurs et autres	110	70	40	1	2

Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

* La somme des chiffres concernant le rang professoral peut ne pas correspondre au total indiqué dans d'autres tableaux en raison de valeurs manquantes pour l'âge.

une différence?). L'absence disproportionnée des femmes dans les rangs supérieurs, et plus particulièrement parmi les professeurs titulaires, pourrait s'expliquer par les différences de temps consacré à la recherche et à la productivité en recherche (Toutkoushian, 1999; Donaldson et Emes, 2000)¹¹.

Les femmes sont moins rémunérées que leurs collègues masculins

En 2002-2003, le salaire médian des membres du professorat féminin était inférieur d'environ 13 000 \$ à celui de leurs collègues masculins. L'échelle salariale des universités étant fondée sur le rang, toutefois, une part importante de la différence peut être attribuée au fait que les femmes sont disproportionnellement représentées dans les rangs inférieurs. Lorsqu'on examine les salaires médians des hommes et des femmes de même rang professoral, l'écart diminue considérablement, passant de 6 100 \$ au niveau de professeur titulaire (les femmes

Tableau 5 : Salaire médian par sexe, rang professoral et discipline

	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes	Différence	Ratio salarial (femmes/ hommes)
			\$		%
Total	83 350	87 210	73 990	13 220	85
Rang professoral					
Professeurs titulaires	99 390	100 370	94 270	6 100	94
Professeurs agrégés	81 360	82 520	78 670	3 850	95
Professeurs adjoints	63 310	64 400	61 780	2 620	96
Chargés de cours, moniteurs et autres	57 630	59 450	56 090	3 360	94
Principale matière enseignée					
Éducation	80 230	83 910	76 580	7 330	91
Professeurs titulaires	96 350	97 270	94 790	2 480	97
Professeurs agrégés	81 370	82 270	80 230	2 040	98
Professeurs adjoints	62 650	62 650	62 650	0	100
Chargés de cours, moniteurs et autres	61 230	61 140	63 080	-1 940	103
Beaux-arts et arts appliqués	75 770	79 530	70 050	9 480	88
Professeurs titulaires	94 400	96 130	92 610	3 520	96
Professeurs agrégés	78 270	80 000	76 290	3 710	95
Professeurs adjoints	57 260	58 240	55 580	2 660	95
Chargés de cours, moniteurs et autres	52 280	55 250	51 680	3 570	94
Sciences humaines	76 240	81 980	69 050	12 930	84
Professeurs titulaires	96 160	97 290	92 270	5 020	95
Professeurs agrégés	77 890	80 280	75 740	4 540	94
Professeurs adjoints	56 620	56 920	56 460	460	99
Chargés de cours, moniteurs et autres	50 960	49 740	51 920	-2 180	104
Sciences sociales	86 200	90 330	76 300	14 030	84
Professeurs titulaires	99 900	101 420	94 270	7 150	93
Professeurs agrégés	83 390	84 730	79 520	5 210	94
Professeurs adjoints	64 320	65 840	62 860	2 980	95
Chargés de cours, moniteurs et autres	57 180	58 180	55 720	2 460	96
Agronomie et sciences biologiques	83 970	87 250	74 770	12 480	86
Professeurs titulaires	96 730	97 580	93 850	3 730	96
Professeurs agrégés	78 650	80 050	76 130	3 920	95
Professeurs adjoints	64 100	64 620	63 970	650	99
Chargés de cours, moniteurs et autres	56 870	62 060	55 310	6 750	89
Génie et sciences appliquées	87 780	89 140	76 300	12 840	86
Professeurs titulaires	103 250	103 900	94 380	9 520	91
Professeurs agrégés	82 650	82 900	81 710	1 190	99
Professeurs adjoints	70 430	70 650	67 840	2 810	96
Chargés de cours, moniteurs et autres	66 000	67 000	61 370	5 630	92
Santé	82 500	87 050	75 000	12 050	86
Professeurs titulaires	101 840	102 660	98 220	4 440	96
Professeurs agrégés	81 440	81 960	80 330	1 630	98
Professeurs adjoints	65 000	65 350	64 000	1 350	98
Chargés de cours, moniteurs et autres	57 750	55 010	58 070	-3 060	106
Mathématiques et sciences physiques	86 360	88 260	74 850	13 410	85
Professeurs titulaires	100 270	100 870	93 040	7 830	92
Professeurs agrégés	82 000	82 460	78 320	4 140	95
Professeurs adjoints	65 000	65 000	65 000	0	100
Chargés de cours, moniteurs et autres	63 000	63 140	61 740	1 400	98

Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, 2002-2003

touchant 94 % du salaire des hommes en 2002-2003) à 2 600 \$ (96 %) au niveau de professeur adjoint (tableau 5).

L'écart du salaire médian est aussi fonction de la principale matière enseignée. En 2002-2003, il était moins élevé en éducation (où la rémunération médiane des hommes était de 7 300 \$ plus élevée) et dans les beaux-arts et arts appliqués (9 500 \$ de plus) — disciplines où les concentrations de femmes sont généralement plus élevées et les salaires médians plus faibles. Par contre, des écarts de rémunération plus grands ont été observés en sciences sociales (14 000 \$), en mathématiques (13 400 \$) et en génie (12 800 \$), disciplines où les salaires médians sont les plus élevés et les proportions de femmes comparativement plus faibles. Ces écarts découlent probablement en partie du fait que les femmes ont tendance à être plus jeunes dans ces disciplines et qu'elles sont, par conséquent, moins susceptibles d'occuper des postes supérieurs ou d'avoir atteint le sommet de l'échelle salariale. En outre, les universités ont mis en place, ces dernières années, des « rajustements salariaux » afin de relever les salaires dans les domaines où ils n'étaient pas compétitifs avec ceux du secteur privé, par exemple le génie, l'informatique, les études commerciales et le droit (Schmidt, 2004).

Le tableau est similaire lorsqu'on examine ensemble le rang professoral et la principale matière enseignée. Par exemple, parmi les femmes professeurs titulaires en éducation, discipline où l'on trouve le pourcentage le plus élevé de femmes dans ce rang, l'écart salarial était de 2 500 \$ en 2002-2003. Par contre, des écarts plus importants ont été observés chez les professeurs titulaires en génie (9 500 \$) ou en mathématiques (7 800 \$), disciplines où l'on compte de loin les plus faibles pourcentages de femmes parmi les professeurs titulaires. Les salaires médians constamment plus bas des membres du professorat féminin, même lorsqu'elles occupent le même rang professoral et qu'elles enseignent la même discipline, peuvent s'expliquer en partie par des différences d'âge, d'expérience et d'ancienneté (Lee, 1993)¹².

Un autre facteur lié à la rémunération des universitaires est le Programme des chaires de recherche du Canada que le gouvernement fédéral a lancé en l'an 2000 pour créer 2 000 postes de professeurs d'élite hautement rémunérés (Schmidt, 2004). Environ 70 % de ces postes ont été comblés jusqu'ici, dont la grande majorité (80 %) par des hommes¹³. On ignore l'effet que ce programme aura sur l'écart salarial.

La présence accrue des femmes dans les universités devrait se maintenir

Selon toute vraisemblance, la présence accrue des femmes dans les universités se maintiendra. Le nombre croissant de femmes titulaires de doctorat et le départ à la retraite des membres masculins du professorat aux niveaux supérieurs devraient constituer deux facteurs importants de recrutement et d'avancement pour les femmes candidates à la carrière universitaire.

Concernant le premier facteur, les femmes ont considérablement progressé en vue d'atteindre le niveau d'études requis pour poursuivre une carrière universitaire (Toutkoushian, 1999). En fait, le nombre de doctorats décernés aux femmes a beaucoup augmenté entre 1989-1990 et 1999-2000, et la proportion de ces doctorats a constamment grimpé après 1993-1994 (tableau 6)¹⁴.

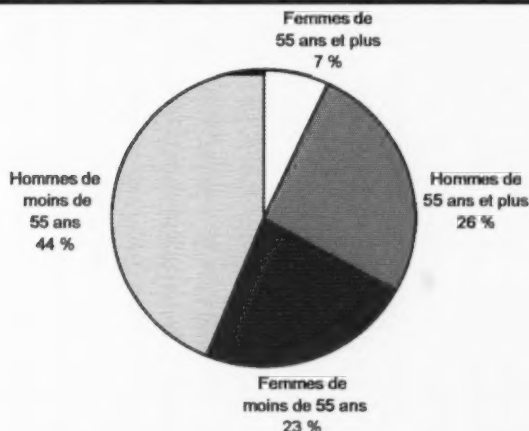
Malgré ces gains, certaines disparités subsistent d'une discipline à l'autre dans la représentation des femmes parmi les titulaires de doctorat. Par exemple, en 1999-2000, les femmes ont reçu plus des deux tiers des doctorats décernés en éducation, environ la moitié de ceux décernés en sciences sociales, en sciences humaines et dans les beaux-arts et arts appliqués, et presque la moitié (45 %) de ceux décernés en santé. Par contre, elles continuent d'être faiblement représentées dans les domaines traditionnellement masculins. En effet, les femmes ont reçu environ le cinquième des doctorats décernés en mathématiques et en sciences physiques, et seulement 13 % de ceux décernés en génie et en

Tableau 6 : Doctorats décernés

	1989- 1990	1991- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000
Ensemble des deux sexes	2 550	3 030	3 440	3 820	3 850	3 710
Hommes	1 760	2 100	2 430	2 550	2 470	2 200
Femmes	790	930	1 010	1 280	1 380	1 510
% des femmes	31	31	29	33	36	41

Source : Système d'information statistique sur les étudiants

Graphique G : En 2002-2003, les hommes membres du professorat étaient plus proches de 65 ans, âge normal de la retraite.



Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

sciences appliquées. Néanmoins, cette dernière discipline a connu une amélioration marquée depuis 1989-1990, année où cette proportion était de 5 % à peine.

Le départ à la retraite des membres du professorat devrait être préoccupant pour les universités puisqu'un universitaire sur trois était âgé de 55 ans et plus en 2002-2003 (graphique G). La grande majorité d'entre eux étaient des hommes et représentaient plus du quart de l'ensemble du corps professoral cette année-là. À titre de comparaison, les femmes de 55 ans et plus ne représentaient que 7 % du corps professoral.

Parmi les questions relatives à l'enseignement universitaire figure la retraite obligatoire, dont l'âge est habituellement fixé à 65 ans. Cette politique, qui varie d'une province à l'autre, pourrait avoir des répercussions sur le moment du départ à la retraite des membres du professorat, ainsi que des répercussions importantes sur les débouchés, sur les possibilités de promotion et, finalement, sur la répartition des postes universitaires entre hommes et femmes. (Voir *La retraite obligatoire*.)

Résumé

Les femmes ont renforcé leur présence dans le corps professoral à temps plein des universités durant une période de réduction des fonds publics et de hausse

du nombre d'inscriptions et des frais de scolarité. Cette tendance a été alimentée par l'accroissement du niveau d'instruction des femmes en général, ainsi que par la proportion croissante du corps professoral atteignant l'âge de la retraite, constituée d'hommes principalement. Par suite de cette évolution, près de 11 000 femmes enseignaient à temps plein dans les universités canadiennes en 2002-2003, soit 30 % du corps professoral à temps plein, une amélioration notable par rapport à la proportion d'environ 20 % enregistrée seulement une décennie plus tôt.

Les femmes ont raffermi leur présence, tant dans les disciplines traditionnelles que non traditionnelles, et elles ont réalisé des gains notables du point de vue du rang professoral et de la titularisation. Par ailleurs, leurs salaires médians demeurent inférieurs à ceux de leurs collègues masculins, même si l'écart a généralement tendance à rétrécir lorsque l'on tient compte du rang professoral et de la discipline d'enseignement.

Le niveau des qualifications universitaires a augmenté pour les deux sexes, une proportion croissante du professorat à temps plein étant titulaire du doctorat, et ce, à chaque rang professoral. Néanmoins, les femmes titulaires d'un doctorat demeurent sous-représentées au niveau de professeur titulaire, en raison, partiellement, de leur entrée relativement récente et en grand nombre dans le professorat universitaire. Ces femmes ont tendance à être plus jeunes que leurs collègues de sexe masculin et elles n'ont pas encore eu le temps d'évoluer vers le niveau de professeur titulaire. Les femmes professeurs ont aussi tendance à connaître davantage d'interruptions de travail que les hommes (liées aux congés de maternité et à la garde des enfants), elles consacrent peut-être moins de temps à la recherche en général et elles acceptent plus volontiers des postes à temps partiel ou comme chargées de cours.

En 2002-2003, un peu plus du quart des universitaires canadiens étaient des hommes âgés de 55 ans et plus. Le départ prévu à la retraite de la majorité d'entre eux durant la prochaine décennie ainsi que le nombre croissant de femmes titulaires d'un doctorat devraient être de bon augure pour ce qui est du recrutement des femmes à l'avenir, de leur représentation accrue à tous les niveaux universitaires et de leur progression continue vers les rangs supérieurs. En fait, la présence accrue des femmes dans les catégories menant aux postes supérieurs devrait entraîner une amélioration continue de leur représentation dans les années à venir (Statistique Canada, 2003).

Retraite obligatoire

En 1990, la Cour suprême du Canada a rendu un arrêt faisant jurisprudence concernant la retraite obligatoire, en vue du maintien de la pratique existante dans un cas concernant des professeurs d'université. Selon le tribunal, même si la retraite obligatoire est discriminatoire, elle constitue une limite raisonnable à l'égard des droits d'un individu. De façon plus particulière, le tribunal a conclu ce qui suit :

[La retraite obligatoire] assure le renouvellement continu des membres du corps professoral, un processus nécessaire pour permettre aux universités d'être des centres d'excellence, à la fine pointe des découvertes et des nouvelles idées. Cela garantit l'injection permanente de nouvelles ressources humaines.

— *McKinney c. Université de Guelph*,
[1990] 3 R.C.S. 229

Les administrations des universités sont en faveur des politiques de retraite obligatoire parce qu'elles facilitent la planification et la prévision des besoins en dotation, selon l'hypothèse qu'un employé prendra sa retraite à l'âge fixé. Les partisans de la retraite obligatoire affirment qu'en l'absence de celle-ci, le coût des salaires, des avantages et de la retraite augmentera.

Par ailleurs, les membres du professorat s'opposent de façon particulière à la retraite obligatoire. Outre que cela enfreint leur liberté de choix, ils craignent que cela constitue un moyen pour les universités de faire des économies aux dépens de leur personnel le plus expérimenté, celui dont l'expérience et la réputation sont nécessaires

pour attirer et superviser des étudiants de deuxième et troisième cycles, pour assurer le mentorat auprès des membres subalternes du corps professoral, et pour recruter des chercheurs de premier plan pour les postes prestigieux du Programme des chaires de recherche du Canada. Par ailleurs, la retraite obligatoire peut présenter un obstacle pour le personnel enseignant, et plus particulièrement les femmes, qui ont commencé leur carrière plus tard dans la vie, ou qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper de leurs enfants. Ces personnes auront probablement accumulé une pension plus petite et pourraient être forcées de prendre leur retraite alors qu'elles sont au sommet de leur carrière (Tamburri, 2003).

En 2002, seulement 2 % des universitaires travaillant à temps plein dans les universités canadiennes étaient âgés de 65 ans et plus. Toutefois, ces proportions étaient supérieures à la moyenne dans deux des quatre provinces où la retraite n'est pas obligatoire, soit 5 % au Manitoba et 4 % au Québec. Par ailleurs, dans cinq des six provinces où l'employeur peut exiger le départ à la retraite, les taux enregistrés étaient de 1 % ou moins (sauf en Saskatchewan; l'université de la Saskatchewan applique la retraite obligatoire à l'âge de 67 ans). En outre, d'après une étude à paraître, il se peut que ces différences aient augmenté ces dernières années. Néanmoins, en l'absence de retraite obligatoire, il semble que seulement une petite fraction d'universitaires soient susceptibles de continuer à travailler bien au-delà de 65 ans (Worswick, à paraître).

Dans toutes les provinces, le corps professoral travaillant après l'âge de 65 ans était majoritairement des hommes.

Dispositions relatives à la retraite obligatoire

	Dispositions relatives à la retraite	Membres du professorat à temps plein âgés de 65 ans et plus en 2002 (% des hommes)
À l'échelle fédérale	Non discriminatoire si la personne a atteint l'âge normal de la retraite fixé pour les employés faisant le même genre de travail.	2 % (88 %)
Colombie-Britannique	Retraite obligatoire à l'âge de 65 ans si l'employeur l'exige.	1 % (87 %)
Alberta	Aucun âge obligatoire de départ à la retraite.	2 % (84 %)
Saskatchewan	Retraite obligatoire à l'âge de 65 ans si l'employeur l'exige.	3 % (89 %)
Manitoba	Aucun âge obligatoire de départ à la retraite.	5 % (90 %)
Ontario	Retraite obligatoire à l'âge de 65 ans si l'employeur l'exige. Un projet de loi visant à supprimer la retraite obligatoire est actuellement envisagé.	1 % (90 %)

Dispositions relatives à la retraite obligatoire (fin)		
	Dispositions relatives à la retraite	Membres du professorat à temps plein âgés de 65 ans et plus en 2002 (% des hommes)
Québec	Aucun âge obligatoire de départ à la retraite.	4 % (87 %)
Nouveau-Brunswick	L'âge de départ à la retraite peut être établi en vertu d'un régime de retraite ou de pension. Autrement, les employés forcés de prendre leur retraite peuvent déposer plainte en vertu de la législation provinciale des droits de la personne.	Moins de 1 % (F)
Nouvelle-Écosse	Retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, si l'employeur l'exige; toutefois, tous les employés doivent être traités également.	Moins de 1 % (85 %)
Île-du-Prince-Édouard	Aucun âge obligatoire de départ à la retraite.	F
Terre-Neuve-et-Labrador	L'âge de départ à la retraite peut être établi en vertu d'un régime de retraite ou de pension.	Moins de 1 % (80 %)

Le corps professoral à temps partiel

En raison de données incomplètes sur le professorat à temps partiel, il a fallu résumer les résultats d'une étude antérieure pour laquelle les données manquantes ont été imputées au moyen d'une méthode de régression particulière basée sur les données déclarées (Omiecinski, 2003). Cette étude a été réalisée à partir du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (personnel à temps partiel). Elle n'a toutefois porté que sur les années universitaires 1990-1991 à 1997-1998. Les données recueillies pour chaque enseignant à temps partiel sont similaires à celles recueillies pour les enseignants à temps plein (voir *Source des données et définitions*).

Entre 1990-1991 et 1997-1998, les universités canadiennes dépendaient plus des enseignants à temps partiel, dont l'effectif a augmenté de 10 %, passant de 25 700 à 28 200. Les enseignants à temps partiel représentaient 46 % du professorat en 1997, contre 41 % sept ans plus tôt.

En 1997-1998, les femmes représentaient une proportion plus grande du professorat à temps partiel comparativement au professorat à temps plein (42 % et 26 %, respectivement). Selon la discipline, dans le professorat à temps plein, le ratio des hommes par rapport aux femmes variait entre environ 2 à 1 en éducation et 12 à 1 en génie et en sciences appliquées. Parmi le professorat à temps partiel, ce ratio variait entre environ 1 à 1 dans les beaux arts et

les arts appliqués et environ 5 à 1 en génie et en sciences appliquées. L'effectif des hommes membres du professorat à temps plein était supérieur à celui de leurs collègues femmes, dans une proportion d'environ 9 à 1 en mathématiques et en sciences physiques, tandis que le ratio correspondant pour le professorat à temps partiel était de 4 à 1. Les hommes à temps partiel étaient plus nombreux que leurs collègues femmes dans toutes les disciplines, sauf les sciences infirmières.

Les membres du professorat à temps partiel ont tendance à être plus jeunes. En 1997, 37 % d'entre eux avaient moins de 40 ans, contre seulement 17 % de leurs collègues à temps plein. De même, seulement 30 % des enseignants à temps partiel étaient âgés de 50 ans et plus, contre 50 % de leurs collègues à temps plein. Les femmes enseignant à temps partiel ont tendance à être plus jeunes que leurs homologues masculins, 41 % d'entre elles ayant moins de 40 ans, contre 34 % des hommes.

En 1997, les enseignants à temps plein avaient un niveau d'études plus élevé que leurs collègues à temps partiel : 82 % détenaient un doctorat et 15 % une maîtrise, contre 42 % et 38 % des enseignants à temps partiel. Les hommes enseignant à temps partiel avaient aussi un niveau d'études plus élevé que leurs collègues femmes : 50 % avaient un doctorat, contre 29 % des femmes.

■ Notes

1 Si les femmes ont longtemps été majoritaires dans l'enseignement, leur participation diminue fortement à mesure que le niveau d'enseignement augmente (Lee, 1993). En 2000, les femmes représentaient 61 % des enseignants à temps plein. Cependant, 80 % des enseignants aux niveaux primaire et de la maternelle étaient des femmes, contre 50 % des enseignants au niveau secondaire, 45 % des enseignants au niveau collégial et des instructeurs des écoles de formation professionnelle, et seulement 29 % des professeurs d'université.

2 Donaldson et Emes (2000) soutiennent que les taux de représentation des femmes dans l'enseignement universitaire, ainsi que la fréquence de leurs nominations aux postes administratifs, constituent également une manière pour elles d'acquiescer le pouvoir nécessaire pour faire changer les choses, et ce, par la promotion et le maintien de l'équité entre les sexes et par la sensibilisation à cet égard dans les universités et l'ensemble de la collectivité.

3 Certains pensent que la baisse du nombre de professeurs hommes tiendrait en partie au fait que certains titulaires du doctorat optent pour une carrière financièrement plus attrayante et travaillent dans des sociétés privées ou à titre d'experts conseils indépendants, plutôt que dans l'enseignement universitaire. En 2000-2001, par exemple, 22 % des titulaires de doctorat de sexe masculin étaient des professionnels des sciences naturelles et appliquées, en hausse par rapport aux 15 % enregistrés en 1990-1991. Par contre, 29 % d'entre eux étaient professeurs d'université en 2000-2001, comparé à 31 % en 1990-1991. Les débouchés dans le secteur privé sont toutefois moins stables dans certains cas et entraînent des déplacements et de longues heures de travail, ce qui les rend moins attrayants pour les femmes ayant des qualifications universitaires similaires. Néanmoins, le pourcentage de femmes titulaires de doctorat et travaillant dans le secteur des sciences naturelles et appliquées a aussi augmenté au cours de cette période (passant de 8 % à 11 %).

4 Pour des raisons de disponibilité des données, la présente étude porte uniquement sur les universitaires à temps plein. Pour en savoir plus, voir l'encadré intitulé *Corps professoral à temps partiel*.

5 Durant cette période, toutes les provinces ont affiché une baisse de l'effectif d'universitaires de sexe masculin et une hausse de l'effectif des femmes et de leur proportion. Mais l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Québec et la Saskatchewan ont enregistré une progression de l'effectif global des universitaires à temps plein de 1990-1991 à 2002-2003.

6 Les nouvelles nominations sont celles d'une université en particulier. Il se peut que ces personnes aient occupé ou non un poste dans une autre université.

7 En 2001, l'âge médian du noyau de la population en âge de travailler (20 à 64 ans) était de 41,3 ans, contre 38,1 ans une décennie plus tôt. Il s'agit de la plus forte hausse sur dix ans depuis 1921.

8 En vertu de la titularisation (ou permanence), les professeurs ne peuvent pas être congédiés sans motif valable après une période de stage initiale. On procède ainsi dans l'intérêt de la liberté académique, c.-à-d. que l'on empêche le congédiement des personnes qui sont ouvertement en désaccord avec les autorités ou avec l'opinion courante. Toutefois, les opposants à la titularisation soutiennent que cela décourage la productivité. Dans la plupart des cas, la titularisation n'est pas accordée au moment de l'embauche. On désigne plutôt un poste comme donnant droit ou conduisant à la titularisation. Les critères de promotion comprennent une combinaison de travaux de recherche, d'enseignement et de service communautaire (c.-à-d. fournir des conseils d'expert), ainsi que le développement intellectuel et le perfectionnement professionnel. Le poids accordé à chaque composante varie selon la faculté, le département et la discipline. Généralement, un candidat devra travailler environ cinq ans avant qu'une décision soit prise quant à sa titularisation, mais cette pratique varie aussi d'une université à l'autre.

9 Les données sur la titularisation des universitaires du Québec n'étant pas disponibles, ceux-ci ne sont pas inclus dans ces calculs.

10 Les membres du professorat de certaines disciplines ont moins tendance à détenir un doctorat. Par exemple, ceux en génie et en informatique peuvent avoir obtenu, tout au plus, une maîtrise en génie, en sciences ou dans une discipline connexe; ceux en médecine et en sciences infirmières, un doctorat en médecine (M.D.) ou un diplôme d'infirmière autorisée (IA); ceux en travail social, une maîtrise en service social (M.S.S.); ceux en commerce et en gestion, une maîtrise en administration des affaires (M.B.A.); et ceux en droit, une maîtrise en droit (LL.M.).

11 D'après Donaldson et Emes, les universitaires femmes collaborent plus souvent que leurs homologues masculins et sont aussi beaucoup moins susceptibles d'être seul ou premier auteur que de faire partie d'une équipe de plusieurs auteurs. Cette évaluation de la contribution à la recherche a été fondée sur une analyse des articles et critiques d'ouvrages publiés par la *Revue Canadienne d'enseignement supérieur*, entre 1987 et 1997 (32 numéros).

12 Le ratio des salaires des femmes et des hommes dans le cas des travailleurs à temps plein à longueur d'année se situait à 71 % en 2001. Toutefois, les femmes travaillant à temps plein ont tendance à accumuler moins d'heures par semaine que les hommes : 38,7 heures, contre 42,5 heures en 2001. Sur une année, cet écart peut représenter jusqu'à cinq semaines de travail. La prise en compte de cette différence réduit l'écart salarial (Galarneau et Earl, 1999). Le ratio des salaires des femmes et des hommes pour les titulaires de doctorat constitue aussi un indicateur comparatif important, compte tenu du lien qui existe entre la rémunération et la scolarité. En 2000, ce ratio se situait à 79 %, ce qui montre qu'un niveau de scolarité plus élevé contribue à réduire l'écart. L'écart salarial dans son sens le plus strict renvoie à ce qui peut être expliqué par le sexe seulement, une fois pris en compte tous les autres facteurs à partir d'une analyse multivariée. On n'a pas effectué une telle analyse pour la présente étude. Pour en savoir plus, voir Drolet (2002).

13 Les plus lucratifs de ces postes sont appelés « Chaires de niveau 1 », qui sont accordées à des chercheurs renommés et reconnus par leurs pairs comme des chefs de file mondiaux dans leur domaine. Pour chaque chaire de niveau 1, l'université reçoit 200 000 \$ par année pendant sept ans. En novembre 2004, les femmes étaient titulaires d'une minorité de ces postes (17 %). Les chaires de niveau 2 sont accordées aux nouveaux chercheurs exceptionnels, qui sont reconnus par leurs pairs comme ayant le potentiel pour devenir des chefs de file mondiaux dans leur domaine. Elles représentent 100 000 \$ par année sur cinq ans et, jusqu'à présent, seulement 22 % de ces postes ont été attribués à des femmes. Pour en savoir plus sur le Programme des chaires de recherche du Canada, consulter www.chairs.gc.ca/web/program/index_f.asp.

14 Les universités sont le principal employeur pour les titulaires d'un doctorat. En effet, environ un titulaire de doctorat sur trois était professeur d'université en 2000-2001, et cela se vérifiait tant pour les hommes que pour les femmes. Les chargés de cours, les enseignants au niveau collégial, les instructeurs des écoles de formation professionnelle et les enseignants aux niveaux secondaire et primaire représentaient une autre proportion de 10 %. Parmi les autres professions où l'on trouve de grandes concentrations de titulaires de doctorat figurent les professionnels en sciences naturelles et appliquées tels que les chimistes, biologistes et informaticiens (19 %), les cadres supérieurs (11 %), les professionnels de la santé tels que les médecins (6 %), les responsables des politiques et des programmes, les chercheurs et les consultants (5 %) ainsi que les psychologues (4 %). Des

différences entre hommes et femmes ont été observées dans certaines de ces professions. Plus particulièrement, la psychologie est une option plus prisée par les femmes titulaires d'un doctorat, tandis que les professions dans les sciences naturelles et appliquées étaient plus répandues chez les hommes.

■ Documents consultés

CHEN, Jennifer. « The delicate task of gender balance », *The Ottawa Citizen*, 12 février 2004, p. A9.

DONALDSON, E. Lisbeth et Claudia EMES. « The challenge for women academics: Reaching a critical mass in research, teaching, and service », *La Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 2000, vol. 30, n° 3, p. 33 à 56.

DROLET, Marie. « Écart salarial entre hommes et femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, printemps 2002, vol. 14, n° 1, p. 33 à 42.

---. *Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il?* Direction des études analytiques, document de recherche, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada.

GALARNEAU, Diane et Louise EARL. « Gains des femmes/gains des hommes », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, hiver 1999, vol. 11, n° 4, p. 22 à 29.

HUGHES, Karen D. « Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, été 1990, vol. 2, n° 2, p. 62 à 72.

---. « Les femmes et les professions non traditionnelles », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 1995, vol. 7, n° 3, p. 16 à 22.

LEE, Judy. « Les femmes professeuses – une minorité croissante », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, printemps 1993, vol. 5, n° 1, p. 27 à 34.

LEWINGTON, Jennifer. « Tough times at the academe: Turbulent change shakes universities' foundations », *The Globe and Mail*, 11 décembre 1995, p. A1.

MASON, Mary Ann et Marc GOULDEN. « Do babies matter: the effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women », *Academe*, décembre 2002, vol. 88, n° 6, p. 21 à 27.

OMIECINSKI, Teresa. « L'embauche de professeurs d'université à temps partiel est à la hausse », *Revue trimestrielle de l'éducation*, n° 81-003 au catalogue de Statistique Canada, octobre 2003, vol. 9, n° 3, p. 11 à 17.

SCHMIDT, Sarah. « University salary scale favours men: Female professors significantly behind male colleagues in pay, report says », *The Ottawa Citizen*, 17 juillet 2004, p. A4.

STATISTIQUE CANADA. *Indicateurs de l'éducation au Canada : Rapport du programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation, 2003*, n° 81-582-XIF au catalogue.

TAMBURRI, Rosanna. « Rethinking the rules on retirement », *University Affairs*, décembre 2003, p. 11 à 15.

TOUTKOUSHIAN, Robert K. « The status of academic women in the 1990s: No longer outsiders, but not yet equals », *Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 39, n° 5, 1999, p. 679 à 698.

WORSWICK, Christopher (à paraître). « Mandatory retirement rules and the retirement decisions of university professors in Canada », Division des études sur la famille et le travail, Statistique Canada.